

CONSEIL FRANÇAIS DES PERSONNES HANDICAPÉES
POUR LES QUESTIONS EUROPÉENNES

Dynamiser l'emploi Des personnes handicapées

*« Mesures appropriées »
Des ouvertures européennes*



© Conseil français des personnes handicapées
Pour les questions européennes (CFHE)
Novembre 2006

Préface



C'est avec enthousiasme que je réponds aujourd'hui à l'invitation du CFHE de vous présenter ce document consacré à la directive européenne sur l'emploi et l'égalité de traitement sur le lieu de travail (et plus particulièrement son article 5 relatif aux aménagements raisonnables), transposée dans la législation française.

Destiné tant aux entreprises qu'aux pouvoirs publics, aux personnes handicapées, et enfin au public au sens large, cet outil pratique et accessible à tous s'inscrit dans la philosophie des publications du CFHE : celle de rapprocher l'Europe de ses citoyens et de divulguer ses enjeux et rouages.

Certes, les européens, y compris les 50 millions se trouvant en situation de handicap, ne comprennent pas toujours l'impact tangible exercé par l'Union européenne dans leur quotidien ; une Europe qui semble lointaine et complexe, mais surtout, sourde à leurs préoccupations journalières. Et pourtant, derrière des avancées législatives clés comme celle qui nous occupe, des hommes et des femmes se sont longtemps battus dans le but d'apporter du changement à une situation d'inégalité frappante et de contribuer à une évolution positive des mentalités.

Les personnes handicapées demeurent largement invisibles sur le marché de l'emploi. Confrontées à un taux de chômage de deux à trois fois supérieur, selon les pays, à celui des demandeurs d'emploi sans handicap, leur source de revenus est significativement inférieure et les chances de conserver un poste sont moindres que celles de tout autre citoyen.

¹ © European Parliament (for EDF).

Certains employeurs craignent à tort des coûts supplémentaires, voire une baisse de la productivité et une potentielle perte des gains qui les pousse à fermer les portes de l'entreprise aux candidats et travailleurs handicapés.

Ils choisissent ainsi de ne pas suivre la politique de certains de leurs concurrents qui, devant la loi, ont compris les bénéfices liés à la diversification de leur force de travail et de leurs compétences.

La nouvelle directive ouvre le secteur de l'emploi européen aux personnes handicapées en favorisant l'égalité des chances pour tous et en interdisant la discrimination sur base du handicap. Mais au delà de protéger un droit fondamental de toute personne, le droit au travail, elle intervient comme une véritable mesure de sensibilisation auprès des entreprises et des employeurs.

Favoriser la diversité, accepter la différence, démystifier le handicap ; la loi nous pousse à changer de regard.

L'ambition du CFHE réside précisément là : contribuer à changer les perceptions ; sensibiliser à travers une approche pragmatique et positive ; réfléchir et travailler ensemble. Cet ouvrage relève parfaitement le défi. Se préparer et mieux comprendre le contexte juridique actuel en matière d'emploi, nous permet de mieux en bénéficier.

Que vous soyez représentant d'une entreprise, employeur, membre de la fonction publique, travailleur, demandeur d'emploi en situation de handicap ou pas, je vous invite à parcourir ces quelques pages. Vous découvrirez peut-être que l'Europe n'est pas si loin et si complexe, et que sa richesse réside avant tout dans sa diversité. Une société qui ouvre toutes ses portes aux personnes handicapées, est tout simplement une société meilleure pour tous. J'en suis fermement convaincu.

*Yannis Vardakastanis
Président du Forum européen des personnes handicapées²*

² Elu en Avril 1999 et réélu en juin 2001, puis en juin 2005. Président de la Confédération grecque des personnes handicapées depuis 1993. Membre du Bureau de la Plate-forme européenne des ONG du domaine social.

SOMMAIRE

- 1- Pourquoi, pour qui ce livret ?**

- 2- Qui sommes-nous ?**

- 3- Passer des « mesures de protection » à l'exercice des capacités**

- 4- Pratiques de mesures appropriées : exemples et témoignages**

- 5- Conditions de l'efficacité**

- 6- En guise de conclusion**

Annexes

1

Pourquoi, pour qui ce livret ?

Partager une conviction...

Les évolutions des pratiques et du cadre juridique européens entraînent une véritable (r)évolution culturelle dans les approches de l'emploi des personnes handicapées.

La « Directive Européenne relative à l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi »³ (2000) impressionne par sa force d'entraînement et son réalisme.

Ses principes fondateurs - égalité des chances, non discrimination, aménagements raisonnables/mesures appropriées - sont désormais transposés dans notre législation, notamment par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ils sont porteurs de *valeurs capables de faire « bouger »* les entreprises et notre société, *de faire évoluer* la situation des personnes handicapées, et de *provoquer des changements d'attitudes réciproques entre les employeurs et les travailleurs handicapés* afin qu'ils deviennent des partenaires actifs.

La définition des conditions de leur mise en œuvre offre aux personnes en situation de handicap la possibilité d'exercer leurs compétences professionnelles au service de l'entreprise.

³ Le Forum européen des personnes handicapées - FEPH - et, en son sein, le Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes - CFHE - ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration de la Directive et sa transposition dans la loi.

En bref, ce livret voudrait mettre en lumière ces concepts nouveaux et inviter à les utiliser comme des outils pour la « redynamisation de l'emploi des personnes handicapées ».

L'environnement devient favorable à cet élan.

Les évolutions démographique, économique, politique et des mentalités, vont dans le sens du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap, tendance confortée par les effets à attendre de la loi de février 2005.

...avec les partenaires naturels :

- **Tous les employeurs, privés⁴ et publics,**

puisque leur incombe la responsabilité du choix et du parcours de leurs salariés.

- **Les personnes en situation de handicap,**

qui ont la motivation et la volonté de mettre leurs compétences au service de l'entreprise.

- **Les salariés,**

dont le rôle est si essentiel dans la réussite de l'accueil et de l'intégration du collègue handicapé au sein de l'atelier ou du bureau.

- **Les services de santé au travail, en particulier les médecins du travail⁵,**

qui prennent les décisions d'aptitude et dont les avis sont déterminants sur celles qui touchent aux aménagements (mesures appropriées).

⁴ 22 000 entreprises privées de taille moyenne (dont l'effectif varie de 50 à 150 salariés) n'ont pas encore osé « sauter le pas » du recrutement de travailleurs handicapés (information AGEFIPH).

⁵ Nommés « médecins agréés » et « médecins de prévention » dans la fonction publique.

➤ **Les organisations syndicales,**

qui, outre leur soutien aux salariés handicapés, agiront pour que les mesures appropriées soient prises en compte dans les négociations à venir (conventions collectives, accords de branche ou d'entreprise...).

➤ **Les associations de personnes handicapées et les organismes spécialisés,**

dont la mission d'accompagnement est si importante dans les diverses phases d'élaboration, de financement, de mise en place, comme de suivi (AGEFIPH, FIPHFP⁶, Réseau Cap Emploi, Réseau COMETE France, associations spécialistes de l'insertion...)

Si les autorités publiques n'ont pas de rôle direct dans les entreprises, elles ont la charge des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et de leur mise en œuvre.

Informier, sensibiliser

Ce livret propose aux partenaires un instrument d'information et de sensibilisation sur :

- la portée pratique de ces textes novateurs et l'influence de l'environnement,
- les conditions et les approches qui en permettent une exploitation efficace au service de l'emploi.

Notre ambition est de :

- donner à chacun l'envie de s'engager, sans crainte, dans une approche commune, pour l'intérêt conjoint des employeurs et des travailleurs handicapés.

⁶ FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique.

2

Qui sommes nous ?

Le Conseil Français des Personnes Handicapées pour les Questions Européennes - CFHE⁷

Il a été fondé en 1993 à l'instigation de la Commission Européenne, qui, désirant traiter avec des interlocuteurs valables, a suscité la création, dans chacun des Etats membres, d'un Conseil National représentant l'ensemble des associations de personnes handicapées. Il rassemble 45 associations nationales qui représentent tous les types de handicaps. Ses missions sont les suivantes :

- assurer une concertation régulière avec les Conseils nationaux des autres Etats membres,
- porter vers les instances européennes, via le Forum européen des personnes handicapées, les préoccupations et propositions françaises,
- « agir » auprès des autorités et des associations en France, afin que nos législations nationales et pratiques puissent s'enrichir de celles qui nous viennent de l'Europe.

Le Forum Européen des Personnes Handicapées - FEPH (*European Disability Forum - EDF*)⁸

Basé à Bruxelles, il est le lieu de concertation, de décision et d'action pour les 27 Conseils nationaux (dont le CFHE) et la centaine d'ONG transeuropéennes spécialisées qui le composent.

Sa Mission est de représenter les personnes handicapées et leurs familles auprès des instances européennes (Commission, Parlement, Conseil européens...).

Le groupe Emploi

⁷ Actuellement présidé par Alain FAURE, Secrétaire de l'UNAPEI.

⁸ Actuellement présidé par Yannis VARDAKASTANIS.

Le présent livret est le fruit du travail collectif d'un groupe « ad hoc » constitué par le CFHE. Il rassemble des représentants d'associations de personnes handicapées et d'organismes spécialisés, qui, ensemble, couvrent les diverses familles de handicaps (physique, auditif, visuel, cognitif, intellectuel, psychique...) et les diverses formes d'accompagnement. Plusieurs de ses membres exercent ou ont exercé des responsabilités managériales au sein d'entreprises privées.

Arceau Anjou ESAT Mutualité française Anjou Mayenne (Béatrice Simond) ; ARTA-ESAT pour personnes traumatisées crâniennes (Daniel Delmas, Anne Fichet) ; Association pour les adultes et jeunes handicapés - APAJH (Roger Chatelard, Guy Gillot) ; Association des paralysés de France - APF (Jean-Manuel Hergas, Rémy Hugault, Jacques Ravaut) ; CEPPEM - Organisme d'évaluation et insertion professionnelle pour personnes en situation de handicap psychique (Christian Toullec) ; Comité national pour la promotion sociale des aveugles - CNPSA (Gilles Bisson ; Loïc Haffray ; Evelyne Moreau-Cormier) ; Fédération nationale pour l'insertion des personnes sourdes et des personnes aveugles en France - FISAF (Dominique Wiart) ; FNATH, association des accidentés de la vie (Arnaud de Broca) ; MESSIDOR/GALAXIE - Insertion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique (Philippe Pieron) ; RESEAU DE TRANSITION - Insertion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique (René Baptiste) ; TH CONSEIL - cabinet de conseil, de formation et de recrutement spécialisé dans l'emploi des travailleurs handicapés (Guy TISSERANT) ; Union nationale des familles de malades psychiques - UNAFAM (Christian Delorme, Jean Dybal) ; UNAFAM - ADGESTI - Accompagnement de personnes en situation de handicap psychique (Jean-José Mahé) ; Union nationale des familles et amis des personnes handicapées mentales - UNAPEI (Sylvie Kaczmarek) ; Union nationale des associations de familles de traumatisés crâniens - UNAFTC (Gérard GUENEAU) ; Union nationale pour l'insertion des déficients auditifs - UNISDA (Brice Meyer-Heine).

Animation - rédaction : Christian Delorme⁹, Jacques Ravaut¹⁰

Réalisation : Bruno Gaurier¹¹

Expert référent : Arnaud de Broca¹²

Contact : arnaud.debroca@fnath.com

⁹ Christian Delorme, ancien Président et actuel Secrétaire du CFHE, Administrateur du FEPH et Vice-président de l'UNAFAM.

¹⁰ Jacques Ravaut, ancien Directeur Technique emploi à l'APF et Directeur d'un Institut de formation professionnelle de personnes handicapées, est actuellement chargé de mission « emploi » à l'APF, à titre bénévole.

¹¹ Bruno Gaurier, Directeur des Relations internationales et européennes de l'APF et Délégué Général du CFHE.

¹² Arnaud de Broca, Secrétaire général adjoint de la FNATH, Délégué permanent emploi du CFHE, membre du Comité consultatif de la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité).

3

Passer des « mesures de protection » à l'exercice des capacités

Un cadre juridique au service de l'action

Les politiques européennes du handicap ont longtemps privilégié *les mesures de protection dites « mesures passives »*, visant à assurer aux personnes handicapées des moyens de subsistance, sous forme d'indemnités ou d'allocations. Depuis le milieu des années 90, sont progressivement apparues dans les pays membres de l'Union Européenne des législations de « non-discrimination », qui donnent priorité aux « *mesures actives* » de soutien, destinées à permettre l'accès des personnes handicapées à la vie sociale, et plus particulièrement à l'emploi. Les résultats encourageants de ces expériences ont rendu possible l'adoption de la Directive européenne sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et la transposition dans notre loi de ses trois composants fondamentaux¹³ :

➤ **un principe d'« égalité des chances et de traitement » :**

Il induit que les personnes handicapées ont droit, comme tous les citoyens, à l'accès aux différents domaines de la vie, et en particulier à l'emploi.

➤ **un principe de « non discrimination » :**

Ce principe s'applique désormais à la non mise en œuvre des aménagements qui sont nécessaires pour que la personne handicapée puisse exercer l'activité proposée, alors qu'elle en aurait les compétences.

¹³ Voir en annexe les principales dispositions concernant l'emploi dans la loi du 11 février 2005.

➤ **Le principe de « mesures appropriées »¹⁴ :**

La loi du 11 février 2005 stipule que « L'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures lui imposent une charge disproportionnée ».

Le refus pour l'employeur de prendre les mesures appropriées est constitutif d'une discrimination.

Les **mesures appropriées**, outils pratiques de la mise en œuvre effective des principes d'égalité des chances et de traitement et de non-discrimination **sont à la base de notre démarche.**

Mesures Appropriées, outils pour l'emploi

Le champ des aménagements s'élargit

Les mesures appropriées ne se limitent pas aux seuls aménagements du poste de travail mais s'étendent à son environnement (salles de réunion, cafétéria, locaux syndicaux....) et à l'organisation du travail.

Elles ne concernent pas seulement les aménagements « matériels » ou les aides traditionnelles, mais toute la palette des aménagements¹⁵ permettant à la personne handicapée de prétendre à un poste et de remplir sa fonction : il peut s'agir de la prise en compte du handicap lors des entretiens d'embauche, de l'adaptation des horaires, de l'aménagement de la répartition des tâches au sein de l'atelier ou du bureau, de la sensibilisation de l'équipe, du recours à l'accompagnement d'un intervenant extérieur, jusqu'aux si importantes actions de formation.

¹⁴ La Directive sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi utilise dans sa version française la dénomination « aménagements raisonnables » (traduction littérale de la version anglaise « reasonable accommodations », reprise dans la loi française, par décision du Conseil d'Etat, sous la dénomination « mesures appropriées »).

¹⁵ Certains matériels utilisés dans le cadre de la vie personnelle, et pas seulement dans le travail (fauteuil, chien...), n'entrent pas dans le cadre des mesures appropriées.

Elles prennent en compte tous les types de déficiences, d'ordre physique, auditif, visuel, cognitif, intellectuel, psychique... et elles doivent être adaptées aux besoins de la personne handicapée, quel que soit son handicap, en fonction de la situation concrète dans l'entreprise.

Tous les employeurs sont concernés, qu'ils soient privés ou qu'ils appartiennent à l'une des trois fonctions publiques.

La Déclaration de Thessalonique (2003) illustre concrètement l'application à donner au concept de mesures appropriées.

Dans cette déclaration, le Forum européen des personnes handicapées et la Confédération européenne des syndicats « réclament un espace et un environnement de travail entièrement accessibles. Ceci implique la nécessité d'aménagements tant du lieu que de l'organisation du travail, qui conditionnent de façon incontournable l'égalité de traitement de toutes les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Il est essentiel que les personnes handicapées soient reconnues dans leur diversité et dans leurs différents besoins d'aménagements tant physiques que technologiques, sociaux, éducatifs et comportementaux. D'où par exemple la nécessité, pour celles qui se déplacent en fauteuil roulant, d'un espace adapté ; pour celles qui ont des handicaps visuels ou auditifs, d'un plein accès aux technologies adaptées à leur situation ; pour celles qui connaissent des difficultés psychiques, cognitives ou de mémorisation, de disposer du temps et de l'assistance personnelle nécessaires à l'exercice de leur fonction professionnelle ».

Des mesures appropriées, mais pas de « charges disproportionnées »

Les employeurs ont le droit de refuser de prendre une mesure appropriée lorsque celle-ci constitue une charge disproportionnée.

La charge que constitue pour l'employeur cette mesure sera déterminée en prenant notamment en compte les aides dont il peut bénéficier et qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées. Ces aides financières peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés et les accès aux lieux de travail.

Si avec le décompte de ces aides, le coût des mesures envisagées s'avérait dépasser les possibilités de l'entreprise, elles seraient considérées comme une « charge disproportionnée », qui exempterait l'employeur de les mettre en place.

Dans la plupart des cas les mesures appropriées sont pratiques, simples, et n'entraînent que des charges faibles (voir chapitre 4).

De plus, l'embauche de personnes handicapées dans l'entreprise permet à l'employeur de répondre à son obligation d'emploi de 6% et, s'il n'y répond que partiellement, de payer une contribution moins élevée¹⁶ à l'AGEFIPH ou au fonds pour l'insertion dans les fonctions publiques.

Des possibilités de recours

Le refus de mettre en place une mesure appropriée peut constituer une discrimination envers la personne handicapée. Celle-ci, si elle estime que ses droits ne sont pas respectés, peut :

- intenter un recours devant les juridictions prud'homales ou administratives,

¹⁶ Le coût pour l'entreprise de la rémunération du travailleur handicapé est minoré en partie par le non paiement de la contribution à l'AGEFIPH.

- saisir la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), dont le rôle sera central pour mieux appréhender les notions de « mesures appropriées » et de « charges disproportionnées »¹⁷.

La HALDE a déjà adopté des délibérations concernant les mesures appropriées. Sportif de haut niveau, Bernard souffre de handicap auditif modéré qui l'empêche de plonger. Il a souhaité s'inscrire au concours externe du professorat d'éducation physique et sportive. Du fait de son handicap, il ne peut obtenir l'attestation au sauvetage aquatique considérée comme un pré requis au concours d'EPS. Le ministère lui signifie donc qu'il ne peut s'inscrire au concours. Dans sa délibération, la HALDE relève que les professeurs d'EPS n'enseignent généralement pas la natation et que dans les rares cas contraires, il suffit qu'un collègue le remplace ou qu'il soit accompagné d'un assistant. Il s'agit là de mesures appropriées qui ne sont pas disproportionnées. Rapport annuel 2005 de la HALDE, cas n°4.

Les associations de personnes handicapées régulièrement constituées depuis cinq ans au moins peuvent aussi désormais ester en justice contre toute discrimination à l'encontre d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé (celui-ci pouvant toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment).

S'il incombe à la personne qui s'estime victime de discrimination d'établir les faits, il revient au défendeur de prouver que la mesure est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Pour autant, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont « objectives, nécessaires et appropriées »¹⁸.

¹⁷ La saisine de la HALDE n'interrompt, ni ne suspend les délais relatifs à la prescription des actions contentieuses.

¹⁸ Code du travail, art. L 122-45-4.

4

Pratiques de Mesures Appropriées Exemples et Témoignages

« Est considérée comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques »¹⁹.

Un travailleur handicapé est un travailleur à part entière, employable, qui possède un savoir-faire, des compétences professionnelles, connaît souvent son potentiel, et peut occuper un emploi.

L'exercice de l'activité professionnelle d'un travailleur handicapé nécessite seulement des aménagements ou mesures particulières, propres :

- à l'entreprise,
- au poste de travail,
- à la personne en situation de handicap.

Ces aménagements ou mesures appropriées ne sont pas standards, reproductibles à l'identique ou presque pour toute personne handicapée. Ces mesures ont un aspect spécifique, doivent être envisagées au cas par cas, et résulter d'une réflexion approfondie autour des besoins de la personne, avec sa participation, et des besoins et attentes de l'entreprise.

Trois familles de mesures appropriées peuvent être distinguées :

- les mesures relatives au processus de candidature et de recrutement à un emploi,
- les mesures et aménagements destinés à permettre l'exécution de la mission professionnelle,

¹⁹ Code du Travail, art. L 323-10.

- les mesures et aménagements attachés à l'usage et au bénéfice des services et avantages proposés aux salariés dans le cadre de leur vie professionnelle.

Comme tout demandeur d'emploi, la personne reconnue « travailleur handicapé » par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées sait qu'elle possède les potentiels requis pour tenir l'emploi convoité ou poursuivre son activité professionnelle dans l'entreprise. Mais très souvent, elle pense que cela ne pourra pas se réaliser ; et pourtant, de nombreux exemples prouvent le contraire après la mise en œuvre de quelques mesures.

Mr A.D. souffre d'une pathologie neurologique évolutive, avec des difficultés de déplacement et des chutes fréquentes dans l'entreprise. Il occupe un poste de production dans une entreprise de fabrication de peinture (670 salariés) pour les constructeurs automobiles. Le poste qu'il occupe disparaît, et l'entreprise sollicite le Cap Emploi local et l'AGEFIPH, car se pose le problème du reclassement de Mr A.D.. En accord avec l'ensemble des acteurs, un service « Ergonomie et travail », un bilan de compétence est financé par l'entreprise, et le reclassement s'oriente vers un poste administratif au « service paie ».

Les mesures vont se porter sur plusieurs axes simultanément :

- la formation « paie et déclaration sociale » en individuel (1 650 € H.T.),*
- l'aménagement d'une place de parking près des bureaux et l'acquisition d'un fauteuil roulant en manuel pour les exercices d'évacuation en cas d'incendie (site SEVESO),*
- l'aménagement du bureau (écran informatique 19' et bureau réglable en hauteur), le réaménagement de la pièce/archivage et l'achat d'un fauteuil électrique, pour un coût global de 17 438 € HT.*

L'AGEFIPH a cofinancé le projet à hauteur de 55% soit 10 717 € HT et l'entreprise a pris à sa charge 45% du coût, soit 8 875 € HT.

Le caractère particulier, propre à chaque situation (personnelle ou professionnelle) ne peut pas faire l'objet d'un catalogue de mesures exhaustif. Les quelques exemples présentés ci-après permettent d'imaginer des situations, d'illustrer ce qu'il est possible de réaliser, pour garantir le maximum de réussite.

Mesures relatives au processus d'embauche

Ce moment est essentiel. Il conditionne la décision ou non d'embauche de la personne handicapée. Avant le premier entretien, un contact téléphonique avec l'intéressé(e) ou son entourage permettra de définir les conditions minimales nécessaires à l'accès et au déroulement normal de l'entretien d'embauche (ou du concours). Il s'agit bien d'un **entretien d'embauche** où seront mises en **adéquation** « **compétences de la personne** » et « **exigences du poste** ». Ce temps doit permettre également un échange sur la nature des mesures et aménagements nécessaires, de même que sur les solutions sollicitées et proposées.

Mme B.F. est une personne malentendante. Avant l'entretien d'embauche, elle a reçu de l'employeur informé de sa situation, un courrier lui précisant les modalités de l'entretien (lieu, heure, objectif). Cet employeur, informé des problèmes de surdité, savait que cette personne risquait de compenser sa mauvaise audition en devinant les propos tenus et donner ainsi l'impression soit de comprendre alors qu'il n'en est rien, soit de ne jamais comprendre les questions posées.

Pour l'entretien d'embauche, il installa le candidat face à lui, s'exprima clairement avec un débit régulier sans mettre sa main devant sa bouche, et vérifia régulièrement que les questions avaient été correctement entendues. Ayant respecté ces règles, il pût juger cette personne selon des critères identiques à ceux appliqués pour les autres candidats.

(En fonction du niveau de surdité de la personne, un interprète en langue des signes ou un codeur aurait pu être sollicité).

Mesures et aménagements destinés à l'exécution de la mission

Pour quelques travailleurs handicapés un simple aménagement ou une simple mesure d'adaptation au poste de travail suffira à permettre l'accès à l'emploi. Le plus souvent, il s'agira d'un ensemble de mesures, pas toujours compliquées à réaliser, mais nécessaires à la réussite du projet de travail.

Voici quelques exemples simples mais auxquelles nous ne pensons pas toujours.

Mme J. K. possède un niveau III (BTS) en comptabilité et dispose d'un véhicule personnel. Cette jeune femme est en fauteuil roulant après un accident de la voie publique. Le poste convoité se trouve dans une petite PME, située dans une zone artisanale. Les bâtiments de l'entreprise sont de plain-pied, la porte d'accès au bureau mesurant 80 cm.

Après réflexion entre l'employeur, la future salariée et le médecin du travail sur les aménagements et mesures nécessaires à l'exercice de cet emploi, il est décidé de réorganiser la distribution du mobilier dans le bureau afin de permettre une circulation plus aisée en fauteuil roulant, de remplacer la porte d'entrée du local par une porte de 90 cm (facilitant la circulation de tous), et d'installer du mobilier bas pour les rangements. Par ailleurs, une place pour le véhicule sera réservée sur le parking, et un petit aménagement des horaires (coupure de 20 minutes en milieu de demi-journée) permettra à Mme J.K. de satisfaire des soins d'hygiène indispensable.

Une aide financière sera sollicitée auprès de l'AGEFIPH et obtenue.

J.K. est dans l'entreprise depuis plus de 4 ans à la satisfaction de tous.

Melle V. présente une déficience mentale légère avec difficultés psychoaffectives. Elle a de bonnes capacités de compréhension et d'adaptation, mais une réelle lenteur d'exécution. Son projet professionnel : nettoyage et repassage.

Les mesures suivantes ont été mises en place lors de l'embauche, et certaines ont été maintenues :

- information des collègues de travail,*
- formation de Melle V. sur le poste de travail : cadence, dangers liés au poste, approfondissement des gestes professionnels déjà vus en stage...en plusieurs sessions répétées compte tenu de la lenteur d'acquisition de l'intéressée,*
- mise en place de codes couleur sur les produits (consignes sur emballage trop complexes),*
- mise en place de repères « photo » sur les tâches complexes et ordre chronologique des tâches,*
- mise en place d'un affichage simplifié des horaires, temps de pause, réunions de groupes,*
- organisation des temps de pause et de repas (savoir se servir de la cuisine, avoir des repas équilibrés...).*

Melle V. a été embauchée en contrat à durée indéterminée.

Trois salariés présentant des douleurs dorsales se voient signifier par le médecin du travail une inaptitude partielle à occuper leur poste de travail. Après une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, l'entreprise (150 salariés) qui les emploie envisage l'aménagement d'une de ses lignes de production de câbles pour l'industrie automobile.

Après étude de poste et un travail en lien avec le responsable de production et le responsable sécurité puis essais de matériel, l'aménagement a porté sur :

- un manipulateur pneumatique avec outil ventouse de préhension pour le retournement des tourets de câbles de 50 kg,*
- un magasin à palettes pour le stockage de palettes de 25 kg sans les porter,*
- un pousse touret pneumatique et la modification de l'axe de fixation pour limiter la manipulation du touret de 1,500 t principalement.*

Le coût de l'opération s'est élevé à 49 618 € HT. L'Agefiph a financé à hauteur de 63% soit 31 120 € HT et l'entreprise la partie restante.

Ayant réussi brillamment ses tests d'embauche, Mlle B.M., malentendante, avaient des difficultés à s'intégrer dans le service. Elle donnait l'impression d'avoir « mauvais caractère ». Pendant les heures de repas, elle s'enfermait dans son bureau et refusait les contacts. Le bruit qui règne dans les restaurants d'entreprise ou les cafétérias l'empêchait de participer aux conversations avec ses collègues de travail. Elle préférait donc s'isoler. Une sensibilisation d'une demi-journée, à la surdité, pour les collègues de travail, permit de débloquer la situation. Depuis, elle prend ses repas avec des collègues. Si elle est « perdue » au cours d'une conversation, un collègue, assis en face d'elle, lui résume en quelques mots le sujet. Melle B.M. a repris confiance en elle, ne se sent plus exclue, et l'ambiance au travail, de même que la qualité y ont tout gagné.

Les nouvelles technologies : une réponse à beaucoup de situations

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (N.T.I.C.) sont une réponse à de nombreuses situations. Elles permettent d'optimiser le travail de la personne handicapée dans l'entreprise, voire à domicile. Par ailleurs, elles autorisent aujourd'hui un emploi pour des personnes handicapées qui en étaient exclues hier.

L'outil informatique est une réserve de solutions pratiques très variées :

- clavier virtuel ou commande vocale pour une personne ayant des difficultés à l'utilisation d'un clavier traditionnel,
- les multimédias, avec leur réseau interne ou Internet, dans l'accès aux documents et aux informations,
- la vélo-typie (transmission simultanée à la parole pour les malentendants),
- la synthèse vocale, le braille éphémère, le renforcement des contrastes, de la luminosité, pour des personnes présentant des troubles visuels par exemple...

Mr P. W. est titulaire d'un Bac. Pro. en secrétariat - comptabilité. Il est atteint d'un handicap visuel (malvoyance). L'entreprise recherche un(e) employé(e) administratif au sein des services comptables.

Après un 1^{er} entretien plutôt positif, la décision est prise d'une évaluation des compétences professionnelles par la mise en place d'un « stage d'accès à l'emploi » de 3 mois, négocié avec l'ANPE, et d'une visite médicale de pré-embauche pour anticiper les restrictions d'aptitude (rythme de travail plus lent, problème de lecture des petits caractères...).

A l'issue de ce stage, l'employeur décide de l'embauche de l'intéressé, avec :

- un apport de formation complémentaire sur le poste,*
- une révision du contenu de poste pour tenir compte de la lenteur d'exécution,*
- l'installation d'un écran 21 pouces, d'un écran tactile braille, d'un scanner, d'une règle loupe, et d'une loupe de bureau personnelle, l'ordinateur fut équipé d'un « logiciel JAWS » pour braille et synthèse vocale,*
- les bannettes de classement sont de couleurs contrastées,*
- l'ascenseur est équipé d'une signalisation sonore, et les escaliers de « nez de marche »,*
- chacun veille à ce que rien ne traîne dans les espaces de circulation,*
- la mise en place d'un soutien ponctuel, en relation avec le responsable direct du salarié, en cas de difficulté relationnelle avec les collègues,*

Mme M.A., 35 ans, occupe un poste d'assistance technique à la clientèle au niveau industriel. Elle y fait preuve d'une grande compétence et de motivation. Depuis quelques mois, elle présentait des difficultés d'ordre psychique, se traduisant par des bouffées d'angoisse, une peur panique lors des échanges téléphoniques ou en face à face avec un client. Mme M.A. ne parvenait plus à se rendre au travail. Elle a été suivie médicalement par une équipe et reconnue « travailleur handicapé ». Avec l'entreprise, cette équipe a travaillé au retour de Mme M.A. à son poste de travail.

Une solution a été trouvée au travers des mesures suivantes :

- l'aménagement de l'organisation du travail permettant à Mme M.A. de ne plus être en contact visuel ou téléphonique avec la clientèle,*
- l'équipement d'un poste informatique et d'une liaison par internet, questions et réponses s'effectuant par écrit au travers de l'écran, en temps réel.*

Mme M.A. n'a plus de sentiment d'agression, mais celui de se donner le temps de traiter le problème soumis.

Un aménagement d'horaire, une simple redéfinition des tâches à réaliser ; et tout devient possible

Au delà de l'aménagement physique du poste de travail, le travailleur handicapé peut aussi être confronté à des problèmes en matière de fatigabilité, d'hygiène, de soins... Il pourra alors lui être proposé :

- de travailler à temps partiel,
- de différer le début ou la fin des activités,
- d'introduire des pauses, organisées en fonction des nécessités de la personne et du service.

N.C. , monteur câbleur en électronique présente un handicap locomoteur, auquel sont associés des troubles urinaires, nécessitant des soins d'hygiène toutes les 2 heures, d'une durée d'environ 15 mm. N.C. et l'employeur ont opté pour une activité à temps partiel (2/3 temps), permettant à N.C. une arrivée après ses collègues de travail, et un départ anticipé. N.C. travaille 4 jours par semaine et une place de stationnement lui a été réservée sur le parking. Le matin, il arrive à 9h45, fait ses soins puis prend son poste à 10h10, et jusqu'à 12h30. L'après midi, il reprend son activité à 13h30, jusqu'à 17h35, avec la pause portée à 25 minutes (au lieu de 10).

Mr J.H. a été victime d'un accident de la voie publique, avec traumatisme crânien. Il présente peu de séquelles physiques, mais doit suivre un traitement médical. Il est assez fatigable et sensible au bruit. Il est embauché dans une entreprise de « création et entretien d'espaces verts » en CDD, à temps partiel (3/4 temps), pour une durée de 6 mois.

Les horaires ont été aménagés pour lui permettre un temps de pause officiel toutes les heures (1/4 d'heure) pendant la phase d'adaptation (fatigue conjoncturelle). Ce temps de pause sera ensuite reporté toutes les heures et demie, et il ne travaillera pas en milieu de semaine. Les travaux avec des machines bruyantes ont été évités, au profit des activités plus manuelles (bêchage, plantations...)

Le contrat de travail a été transformé en CDI, Mr J.H. est reconnu « travailleur lourdement handicapé à son poste de travail » permettant à l'entreprise de percevoir une « Aide au Poste ». Son chef d'équipe, après information de la situation de J.H., est son tuteur dans l'entreprise.

Une réflexion autour de la réorganisation des tâches de travail pourra favoriser l'embauche d'un travailleur handicapé. Certaines tâches sont redistribuées avec les autres collègues, ou organisées différemment. Cette réflexion ne doit pas apparaître comme un frein à l'embauche, mais apporter une dynamique permettant une nouvelle rationalisation du travail et souvent une amélioration des conditions de travail pour tous les salariés.

Une entreprise de construction automobile, dans le cadre d'une politique volontariste de maintien dans l'emploi et d'embauche de travailleurs handicapés, décide, en particulier, de l'aménagement de certains postes de travail sur une chaîne de production. Le public visé est essentiellement composé de salariés, souffrant de lombalgie et/ou douleurs dorsales contractées au travail, et reconnus « travailleur handicapé ». L'Agefiph, contactée, participera à l'étude, à l'élaboration du projet d'aménagement de quelques postes de travail pour des salariés handicapés, et en financera la majeure partie.

Quelques mois plus tard, l'entreprise a aménagé l'ensemble des postes de la chaîne, sur la base des aménagements réalisés pour les salariés handicapés, et a constaté une diminution des accidents du travail et d'une augmentation de la productivité.

Mesures et aménagements attachés à l'environnement et au cadre de la vie professionnelle

Un environnement matériel adapté pour lever les obstacles

Un aménagement adapté du poste de travail et de son environnement permettra au travailleur handicapé d'exprimer toutes ses compétences et de rendre le meilleur service à l'entreprise. Ces aménagements peuvent être très divers :

- l'architecture du bâtiment (élargir une porte, poser un plan incliné...),

- l'aménagement ergonomique du poste de travail,
- le renforcement de la signalisation visuelle ou sonore des contrastes pour favoriser les déplacements d'un travailleur malvoyant ou malentendant (poignée de porte, système d'alarme...),
- la pose d'une boucle magnétique pour une personne malentendante dans une salle de conférence ou de réunion.

Monsieur R.C. et son épouse ont une exploitation de 300 ruches, une miellerie. Ils vendent leurs produits sur les marchés. Monsieur R.C., 52 ans, souffre du dos et a été opéré de la hanche. Il n'est plus en mesure de porter des charges. Or son activité l'oblige à déplacer dans les pâtures, en brouette, sur plusieurs centaines de mètres, des hausses de miel (30kg), les ruches et des fûts de 200 litres à conditionner par seaux de 40 kg dans la miellerie. L'aménagement a porté sur l'acquisition d'un quad, d'une remorque bâchée pour l'accès dans les pâtures avec le chargement, d'un basculeur de fûts et d'une pompe à miel pour la miellerie pour un coût global de 17 645 € TTC. L'Agefiph a financé 70% soit 12 345 € TTC et la M.S.A.(Mutualité Sociale Agricole) 30% soit 5 300 € TTC. L'artisan n'était pas en mesure de supporter un tel coût.

L'accompagnement humain : un appui pour l'entreprise, une sécurité pour la personne

Cet accompagnement peut être interne à l'entreprise : la présence d'un tuteur (le chef de service, un collègue...) qui guide, rassure, redynamise en cas de perte de confiance peut prévenir maintes difficultés. Ce besoin peut se rencontrer chez toute personne présentant un handicap, mais aussi, bien souvent, chez tout travailleur à un stade de son parcours professionnel.

Mme C.F. est victime d'un traumatisme crânien à l'âge de 15 ans. Elle était alors admise en classe de seconde. Après un parcours de rééducation fonctionnelle et scolaire, elle prépare son projet de vie personnel et professionnel. A l'issue de cette période, il lui est préconisé une entrée en milieu de travail protégé type CAT. Son souhait reste toutefois de pouvoir à terme intégrer le milieu ordinaire de travail. Entrée à l'atelier de restauration collective du CAT, elle entreprend des formations à la méthode HACCP (réglementation en matière d'hygiène en restauration). Elle suspend provisoirement son contrat au CAT pour suivre une formation au GRETA (dispositif de formation de droit commun), et obtient avec brio le CAP d'agent d'entretien de restauration collective.

De retour au CAT, il lui est proposé de travailler à temps partiel dans le cadre d'une mise à disposition dans un service de restauration d'entreprise. Des compétences sont observées et confirmées lors de différents entretiens d'évaluation. L'état d'esprit, la confiance partagée lors de ces rencontres permettent d'envisager une réussite à venir.

L'entreprise se développant, elle propose l'embauche de cette candidate, sous réserve qu'elle accepte d'établir un contrat auprès du professionnel du CAT, chargé du suivi professionnel. Un contrat d'accompagnement est établi, simultanément au contrat de travail.

Des rencontres sont organisées afin d'aménager les horaires de travail en fonction des limites de capacités (déplacement, fatigabilité, gestion du stress...) de la personne. L'accompagnant professionnel du CAT participera aux 1ères réunions de l'équipe pour informer et aider Mme C.F. à répondre aux questions qui seraient posées. Mme C.F. occupe maintenant un poste d'aide de cuisine, et l'accompagnement est maintenu très à distance.

Pour les personnes sourdes ou malentendantes, il peut être fait appel à des services d'interprétation à l'occasion d'entretiens, de réunions, congrès,...

Mr A.F., malentendant, est ingénieur dans une grande entreprise. Il doit intervenir au cours d'un congrès. Si son expression orale ne pose pas de problème, sa surdité ne lui permet pas d'entendre les questions posées par la salle ou les autres intervenants au cours des débats qui s'ensuivront. Il est fait appel à un service de « transcription écrite » - frappe assistée par ordinateur qui permet à une personne de transcrire un texte en temps réel - lui permettant alors de lire sur l'écran de son ordinateur portable les questions posées au terme de l'exposé. Il a pu ainsi animer le débat et répondre aux questions posées.

Pour les personnes présentant un handicap psychique, la présence d'un référent, soutien interne à l'entreprise, est gage de réussite et de maintien dans l'emploi. C'est d'ailleurs vrai pour beaucoup et pour d'autres types de handicaps.

Mr C. M. présente un handicap psychique. Le poste de travail n'a pas eu à être aménagé sur le plan matériel. Par contre, des mesures concernant l'aménagement du temps de travail ont été prévues, en considération des difficultés de C.M. Le travail en coupure (dans la restauration en la circonstance) étant générateur de stress et déstructurant pour l'intéressé, il fut décidé de supprimer les coupures, et de permettre une prise d'activité plus tardive le matin. Par ailleurs, si la précision et la rigueur étaient au rendez-vous, le rythme de travail était ralenti du fait de la maladie mentale et de la difficulté de l'acte de choisir.

Tous ces aspects furent présentés et analysés avec le responsable, dans l'entreprise. Le manque de rythme devrait être compensé par une régularité de travail, une assiduité et une ponctualité sans faille. Il ne fallut pas moins de 6 essais dans l'entreprise pour accéder à un CDD. Il fut envisagé aussi le soutien ponctuel d'un responsable technique sur le lieu de travail pour rassurer, redynamiser, redonner un nouvel essor au travailleur qui perd confiance en lui. L'accompagnement contractuel du conseiller d'insertion sur une période de 2 ans fut aussi décidé.

Dans ce cas, les mesures appropriées passent prioritairement par des accompagnements humains spécifiques

Témoignage d'un travailleur handicapé

Naître de petite taille, en sachant que votre vie pourra être conditionnée par ces « quelques » centimètres manquants, vous amène à vous battre si votre entourage vous y encourage, comme pour tout handicap.

Après un bac + 2 (école de notariat) en poche, j'ai cherché du travail dans le notariat, par le biais classique, n'imaginant pas que la petite taille pouvait être un obstacle à l'embauche (quelle déconvenue....)

Un entretien téléphonique avec un notaire, mes diplômes correspondant au poste et l'employeur apparemment ravi, me vaut un rendez-vous d'embauche. Mais là !!! « Oh !! Mais elle est de petite taille....ah non ! » Premier échec et cuisant. Par chance, j'ai pu ensuite occuper un premier emploi (CDD), chez un notaire (qui était une connaissance), sans que ma taille fut un obstacle. Mes connaissances et qualités professionnelles furent reconnues.

Au terme de cette 1^{ère} expérience, je postulais dans une grande banque qui recrutait des travailleurs handicapés, le seuil des 6% d'obligation d'emploi n'étant pas atteint. Je fus recrutée, mais j'ai dû auparavant me faire reconnaître la « qualité de travailleur handicapé » (devais-je penser que c'était une chance alors d'être travailleur handicapé ?). L'aménagement se réduisait à un simple repose-pieds. Par ailleurs, le médecin du travail porta sur mon certificat d'aptitude : « pas de port de charges lourdes ».

Quelques années plus tard, j'ai dû subir une intervention chirurgicale. Après un arrêt de travail d'une année, je repris mon activité professionnelle ; mais à mi-temps, et en fauteuil roulant. Très ouvert, le responsable des relations humaines souhaita mettre à ma disposition un fauteuil roulant électrique pour m'éviter un surcroît de fatigue. Pas question, je déambule au travail comme dans la vie. Par contre, un 2^{ème} sanitaire fut aménagé, et l'accès au garage me fut autorisé, afin de m'apporter un meilleur confort pour mes transferts « fauteuil/auto » et être à l'abri.

***Le stage en entreprise :
un bon moyen pour se connaître***

La mise en situation professionnelle est le meilleur moyen pour découvrir le secteur professionnel, s'évaluer, définir les solutions nécessaires à l'**employabilité**. L'entreprise, pourra au cours de ce stage approcher diverses mesures simples facilitant un emploi.

Ceci montre tout l'intérêt d'un **partenariat** entre les organismes de formation ou de préparation et le monde du travail.

5

Conditions de l'efficacité

Partir des besoins de l'entreprise et de la personne

L'entreprise

Pour un chef d'entreprise ou un cadre de direction, réduire la part de l'imprévisible est une préoccupation constante. L'inquiétude vis à vis du handicap est compréhensible. C'est la raison pour laquelle des actions de sensibilisation sont menées par les associations, les organisations professionnelles, les pouvoirs publics.

Elles visent toutes à montrer que l'emploi d'une personne en situation de handicap est à la portée de chacun à condition d'aménager raisonnablement l'environnement. Celles et ceux qui ont franchi le pas témoignent toujours de l'impact très fort en terme de valorisation du projet d'entreprise.

Lors de l'élaboration des mesures appropriées et de leur mise en œuvre, les traditions, les forces et les difficultés de l'entreprise devront être prises en compte.

La personne

Inviter la personne à s'exprimer sur sa situation, ses besoins, ses propositions, permettra d'identifier et de compenser les autres « freins » (manque de confiance en soi, peur de la stigmatisation, fatigabilité...) que ceux qui sont associés directement à sa déficience « dominante ».

Beaucoup de travailleurs handicapés connaissent bien leurs difficultés et leurs besoins. Leur avis est une aide précieuse sur toutes les mesures destinées à leur faciliter l'exercice de leur fonction et leur vie dans l'entreprise.

L'intervention d'un tiers spécialiste, comme médiateur, est fréquemment souhaitable, même si certains sont capables d'affronter de façon autonome la recherche d'un emploi en milieu ordinaire et de traiter par eux-mêmes la question des aménagements et de leur financement.

Ne pas ignorer les obstacles, ne pas s'y arrêter

Les étapes « amont », **souvent si déterminantes**, de préparation à l'emploi peuvent être longues et complexes (évaluation, projet, adaptation/réadaptation à la vie professionnelle, formation, stages...).

Elles ne peuvent ni ne doivent être à la charge de l'employeur, ce n'est pas leur mission. Elles sont de la responsabilité des intervenants qualifiés.

Toutefois, les entreprises peuvent participer à ces actions sous des formes diverses en « s'ouvrant » à la réalisation, au bénéfice des personnes handicapées, de découvertes des métiers, d'évaluation en milieu de travail, de validation de projet professionnel, mais aussi de contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ces actions peuvent être des occasions de sensibiliser le collectif de l'entreprise au handicap et d'en faire « bouger » les représentations. Pour cette mobilisation, l'entreprise peut bénéficier de l'appui d'opérateurs spécialisés et d'aides, notamment de l'AGEFIPH, en complément du droit commun.

Nombre de situations après l'embauche requièrent un accompagnement du travailleur dans la durée (référents internes et externes...).

L'employeur se sentira rassuré, s'il sait que les difficultés éventuelles que pourrait rencontrer ou soulever le travailleur handicapé dans son environnement professionnel seront immédiatement traitées par ces intervenants.

La complexité du système administratif constitue un obstacle redouté des employeurs spécialement de ceux qui n'ont pas encore l'expérience de l'embauche de travailleurs handicapés.

Ils sont désorientés par l'obscurité des textes, et l'imprécision des attributions de leurs divers interlocuteurs. Ils sont en quête d'un interlocuteur responsable.

Pour contourner cet obstacle, la meilleure entrée dans le dispositif passe souvent par un premier contact de proximité (les représentations locales du MEDEF, de la CGPME, les Chambres de commerce, les Chambres des métiers, les associations de personnes handicapées...), sans oublier

l'employeur du « voisinage », familier du recrutement de personnes handicapées.

Insertion professionnelle des personnes handicapées *Cadre politique et fonctionnement du dispositif*

La politique d'accompagnement des personnes handicapées dans l'emploi s'inscrit dans un cadre politique qui associe mesures d'incitations et quotas.

Elle s'appuie sur deux pivots :

➤ **L'AGEFIPH**

Sa mission est double :

- collecter les contributions des entreprises privées, qui n'ont pas rempli leur quota, au fonds pour l'insertion des personnes handicapées,
- développer l'emploi des personnes handicapées dans ces entreprises en lien avec le Service Public de l'emploi (ANPE...).

Son action (Conseil, diagnostic, mise en oeuvre, financement...) fait intervenir ses partenaires opérateurs du placement (Cap Emploi) ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées (SAMETH), en lien avec ses partenaires du monde économique (les représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés) et le réseau des intervenants spécialisés qu'il finance et coordonne.

➤ **le FIPHFP**

La loi de 2005 crée un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques, qui exerce un rôle pivot pour l'insertion et le maintien des personnes handicapées dans les fonctions publiques (de l'Etat, hospitalière et territoriale et des établissements administratifs qui leur sont rattachés).

L'AGEFIPH et le FIPHFP s'appuient sur le RESEAU des intervenants spécialisés.

Constitué d'associations ou d'organismes spécialisés dans l'insertion (cabinets de conseil, de formation...) et prestataires d'appuis spécifiques sur des handicaps particuliers (déficiences sensorielles, handicap moteur, déficience intellectuelle,...), il apporte son concours technique et financier tant auprès des entreprises que des personnes handicapées. Ainsi en est-il notamment en matière d'aides à l'accessibilité des situations de travail, d'aides techniques et humaines.

Utiliser les évolutions favorables de l'environnement

- **Evolution de la courbe démographique**, qui invite à ouvrir davantage le champ du recrutement aux travailleurs handicapés,
- **Retour de la valeur du travail** comme élément structurant de la personne,
- **Evolution positive de la perception des « personnes handicapées au travail »** par leurs collègues salariés,
- **Développement des nouvelles technologies** propices à une amélioration de « l'employabilité » des personnes handicapées (accessibilité à la communication électronique...),
- **Priorité politique donnée, en France comme dans l'ensemble de l'UE, aux mesures, dites « actives », d'incitation à l'emploi.**

A titre d'exemple, le nouveau Règlement qui régira dès 2007 l'attribution des Fonds Structurels européens²⁰ et la Directive touchant aux appels d'offres pour les marchés publics prévoient tous deux des critères d'attribution basés sur l'emploi direct ou indirect de personnes handicapées.

Mesures appropriées ?

Des mesures « raisonnables »

Elles sont réalistes, elles ne cherchent pas l'exploit.

L'emploi en entreprise ordinaire n'est pas, d'emblée, accessible à toutes les personnes en situation de handicap.

Ignorer cette réalité serait source de souffrance pour la personne, d'échec pour l'entreprise et de perte de confiance entre les partenaires.

Elles permettent à chacun d'y trouver son compte :

➤ **à l'employeur :**

Elles offrent des possibilités de recrutement élargies, avec tous les effets positifs de la diversité des salariés (amélioration de la productivité...) et des retombées des aménagements destinés aux travailleurs handicapés sur l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise.

Une unité de production disposait d'un système de fin de course sonore. Suite au recrutement d'une personne sourde, il s'est révélé nécessaire d'y coupler un système d'alerte visuelle.

Quelques mois plus tard, une étude a démontré que le taux d'accidents du travail avait été sensiblement réduit dans l'ensemble de l'unité du fait de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

²⁰ 307 milliards d'€ sur le programme 2007-2013.

➤ **au travailleur handicapé :**

Elles offrent l'accès à la vie d'entreprise, à la formation, au développement de ses compétences, à une rémunération liée à sa participation à la marche de entreprise, l'exercice de ses talents et motivations.

Lorsque des personnes ne se sentent pas « prêtes » pour le travail en milieu « ordinaire », il existe des formules de transition (établissements et services d'aides par le travail, Entreprises Adaptées²¹, stages...) pour leur permettre de découvrir par elles mêmes la voie qui leur convient. Cette démarche n'est pas de la responsabilité directe de l'employeur.

²¹ ESAT : nouvelle dénomination des CAT, Entreprises Adaptées : nouvelle dénomination des Ateliers Protégés (loi du 11 février 2005).

En guise de conclusion

Les évolutions du cadre politique, économique, et social offrent les conditions d'une réelle dynamique de l'emploi des personnes handicapées.

Il est encore trop tôt pour tirer un bilan des effets de la transposition dans la loi du 11 février 2005 du principe novateur des mesures appropriées sur l'emploi des personnes handicapées. Pour autant, certains signes semblent être encourageants, tel l'accroissement des intentions de recrutement et des demandes de financement constatés par l'AGEFIPH depuis quelques mois.

Toutefois, nous ne devons pas ignorer les obstacles qu'il nous reste à lever pour que cette dynamique puisse se développer au profit du plus grand nombre.

Il peut s'agir d'obstacles d'ordre matériel, psychologique... ou liés à des formations souvent jugées inadéquates par rapport aux compétences réclamées par l'entreprise dont les métiers et les techniques ne cessent d'évoluer.

Nous avons les moyens de surmonter ces obstacles :

- les mesures appropriées s'appliquent désormais autant aux aménagements matériels qu'aux actions de soutien, de sensibilisation et de formation. Ces actions pourront ainsi être mises en œuvre dans des conditions raisonnables pour les employeurs ;
- notre pays dispose d'un réseau dense de spécialistes qualifiés de l'insertion et de l'accompagnement et nos entreprises d'un gisement immense de savoirs et d'expériences.

Pour le CFHE, la démarche doit passer par des concertations centrées sur les situations concrètes, dans la confiance, entre praticiens qualifiés représentant toutes les parties prenantes (organisations patronales et syndicales, associations de personnes handicapées, organismes d'insertion...).

Devant ce défi, celui de réussir dans nos sociétés européennes développées, l'inclusion des citoyens « autrement capables », c'est à nous tous qu'incombe la responsabilité que les travailleurs handicapés trouvent enfin leur place, toute leur place dans nos entreprises.

Pour dire ces convictions, le CFHE fait sienne cette formule de Gambetta :

« Ce qui constitue une vraie démocratie, ce n'est pas de reconnaître des égaux, mais d'en faire. »

Annexes

Annexe 1

Nouvelles dispositions relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées

Toutes les nouvelles dispositions contenues dans la loi sont sous-tendues par les principes de non-discrimination et du respect de l'égalité de traitement.

L'obligation d'emploi pour les établissements d'au moins 20 salariés est maintenue à 6%, les modalités de calcul de la contribution à l'AGEFIPH sont modifiées en de nombreux points :

☞ les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés bénéficient de l'obligation d'emploi ;

☞ tout travailleur handicapé compte désormais pour une unité (mais des coefficients de minoration sont pris en compte lors du calcul de la contribution à l'AGEFIPH);

☞ la reconnaissance de la lourdeur du handicap s'appréciera en fonction du poste de travail, après que les mesures appropriées aient été réalisées. Elle nécessite une décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et permet à l'entreprise de bénéficier soit d'une minoration de sa contribution soit d'une aide à l'emploi ;

☞ le montant de la contribution à l'AGEFIPH, qui varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, augmente : elle passe au maximum à 600 fois le SMIC mensuel horaire voire 1500 fois pour les entreprises n'auront rien tenté dans les 3 ans (ni embauche, ni sous-traitance, ni accord d'entreprise) ;

☞ les entreprises peuvent déduire de leur contribution - dans la limite de 10% de son montant - des dépenses dont la nature est fixée par les textes ;

☞ la loi crée l'obligation de négocier sur l'accès et le maintien des personnes handicapées au sein de l'entreprise et des branches.

Ainsi, une prise en charge directe totale ou partielle des études et des aménagements adaptés pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées est proposée aux employeurs, ainsi qu'une minoration ou diminution de leur contribution à « l'AGEFIPH » s'ils y sont assujettis. En

outre, une aide à l'emploi est accordée pour les salariés reconnus lourdement handicapés à leur poste de travail, les capacités de la personne étant évaluées en situation de travail. Le suivi par des organismes de soutien et d'accompagnement peut être pris en charge au même titre que les aménagements de poste.

Par ailleurs, un fonds d'insertion des personnes handicapées est créé afin de rendre plus effective l'obligation d'emploi dans les fonctions publiques. Il est chargé de financer des aides et aménagements de postes pour les personnes handicapées.

Annexe 2

Carnet d'adresses

Les associations de personnes handicapées

Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH)

185, bureaux de la Colline

92213 ST CLOUD Cedex

☎ 01 55 39 56 00

www.apajh.org

Association des Paralysés de France (APF)

17 bd Auguste Blanqui

75013 PARIS

☎ 01 40 78 69 00

www.apf.asso.fr

Comité National pour la Promotion Sociale des Aveugles et des Amblyopes (CNPSAA)

3, rue Jacquier

75014 PARIS

☎ 01 40 44 88 00

Fédération Française des Associations d'Infirmes Moteurs Cérébraux (FFAIMC)

19 rue de l'Abondance
69003 LYON
☎ 04 72 84 22 31
www.ffaimc.org

FNATH, association des accidentés de la vie
38 boulevard Saint-Jacques
75014 Paris
☎ 01 45 35 00 77
www.fnath.org

Union Nationale des Amis et Familles de Malades Psychiques (UNAFAM)
12 villa Compoint
75017 PARIS
☎ 01 53 06 30 43
www.unafam.org

Union Nationale des Associations de Familles de Traumatisés crâniens (UNAFTC)
32 rue de la Colonie
75013 PARIS
☎ 01 53 80 66 03
www.traumacranien.org

Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales (UNAPEI)
5 rue Coysevox
75876 PARIS Cédex 18
☎ 01 44 85 50 50
www.unapei.org

Union Nationale pour l'Insertion Sociale du Déficient Auditif (UNISDA)
254 rue St Jacques
75005 PARIS
☎ 01 44 07 22 59
www.unisda.org

Lutte contre les discriminations

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)

11 rue Saint Georges 75009 Paris

www.halde.fr

Pour saisir la HALDE, un simple courrier motivé suffit. Il est important de transmettre toutes les précisions utiles et tous les éléments sur les faits considérés comme constitutifs d'une discrimination.

Acteurs de la formation

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) :

www.afpa.fr

www.cnth-roiffe.afpa.fr/accueil.htm

Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés (FAGERH) : www.fagerh.asso.fr

Groupements d'établissements publics locaux d'enseignement (GRETA)

www.education.gouv.fr/fp/greta.htm

Acteurs de l'insertion professionnelle

Agence nationale pour l'emploi (ANPE) : www.anpe.fr

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) : www.agefiph.fr

Le site de l'Agefiph contient un annuaire des différents intervenants, notamment des Cap Emploi et des services de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH).

Fonds d'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques : www.fiphfp.fr

**Union Nationale pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (UNITH),
réseau Cap emploi**

www.unith.org

Ohé-Prométhée

Réseau national d'associations pour l'insertion professionnelle des
travailleurs handicapés

www.ope.org

Messidor

Association gestionnaire d'entreprise de travail protégé en région Rhône-
Alpes.

www.messidor.asso.fr

Comete France

www.cometefrance.com

TH Conseil,

Cabinet d'aide à l'emploi et au maintien des personnes handicapées dans
l'entreprise

www.thconseil.fr

**Centre d'évaluation, de conseil et d'expertise Ile de France pour les
aveugles et les malvoyants**

39 rue Balard

75015 Paris

06 74 35 55 73

www.compethences.com

Partenaires sociaux

Confédération Générale du Travail (CGT) : www.cgt.fr

Confédération française démocratique du travail (CFDT) : www.cfdt.fr

Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) : www.cfecgc.org

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : www.cftc.fr

Force Ouvrière : www.force-ouvriere.fr

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : www.unsa.org

Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : retrouvez la liste des Medef territoriaux sur : www.medef.fr

Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) : www.cgpme.org

Union Professionnelle artisanale (UPA) : www.upa.fr

D'autres contacts utiles

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Retrouvez sur le site de la CNSA les adresses des maisons départementales des personnes handicapées : www.cnsa.fr

Chambres de commerce et de l'industrie : www.cci.fr

Assemblée Permanente des Chambres de métiers : www.apcm.com

www.handipole.org

Ministères directement compétents

www.handicap.gouv.fr

www.travail.gouv.fr

Sites de recherche d'emploi spécialisés

www.Hanploi.com

www.handi-cv.com

**« Mesures appropriées »
Un principe européen novateur**

Transposé dans la législation française, le principe des « mesures appropriées » renouvelle l'approche de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le CFHE met en lumière dans ce livret le sens, la portée, les conditions de mise en pratique de ce nouveau concept et du changement de regard qu'il induit, sans pour autant occulter les obstacles qui demeurent, d'ordre matériel et psychologique, mais aussi dans le domaine de la formation.

De nombreux exemples et témoignages illustrent des mesures appropriées mises en place, réalistes, efficaces, prenant en compte des situations de handicap fort diverses.

En publiant le présent livret, le CFHE a un souhait : que ce principe et les pratiques nouvelles qu'il sous-tend soit un véritable outil pour développer l'emploi ; et une ambition : donner à chaque partie prenante le désir de s'engager sans crainte, dans une approche commune, pour l'intérêt conjoint des employeurs et des personnes handicapées.

*« Ce qui constitue une vraie démocratie,
Ce n'est pas de reconnaître des égaux, mais d'en faire »
(Léon Gambetta)*

Contacts

☒ CFHE-c/o APF - 17 bd. Auguste Blanqui, 75013-Paris. ☎ +33 (0)1 40 78 69 94
Fax +33 (0)1 40 78 69 33. bruno.gaurier@apf.asso.fr - <http://www.CFHE.org>

☒ FEPH/EDF-39 rue du Commerce, B-1000-Bruxelles. ☎ +322 282 46 00
Fax +322 282 46 09. <http://www.edf-feph.org>